6月号　労務管理ニュース

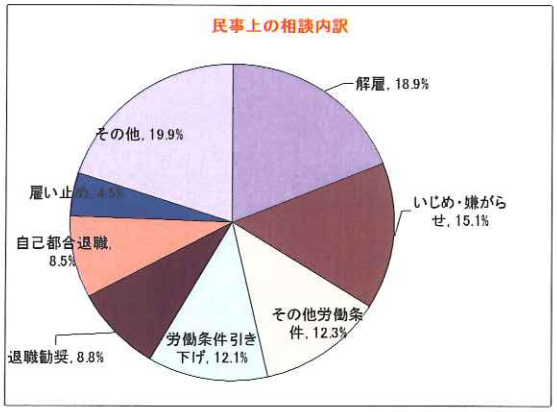
No２０１２０６

立川コンサルタント事務所
〒503－0018　大垣市西之川町1－88－2
Tel　(0584)77－1318
fax　(0584)77－1319
HP　http://www.t-roumushi.jp

業務案内――
労務管理一般、官公庁手続き事務・代行、
給与計算、社内規定作成、助成金制度紹介
賃金制度改革、退職金、労使問題、年金相談
許可申請等行政書士業務、採用試験受託

労働相談　最多の２５万件以上
「いじめ。嫌がらせ」増加

労働者と企業間とのトラブルを裁判に持ち込まずに、迅速に解決することを目指す「個別労働紛争解決制度（ＡＤＲ）があります。ここへ持ち込まれる２０１１年度の労働相談件数が約２５万６千件に上っています。（昨年比３．８%増）これは民事上の紛争となったものだけで、実際は全体として１１０万件以上の相談が寄せられています。他は、労働基準法違反などの相談で各地の監督署等が対応しています。



相談内容は、解雇については毎年のように最も多く１８．９%ですが件数は３．９%減っています。一方、いじめ・嫌がらせが４６０００件と昨年より１６．６%も増加しています。労働者別では正社員が減り、非正規社員が増加、企業側への助言・指導も１万件に迫るほど増加しています。

出生率　１．３９　出産３０歳超す
人口減加速・・・

２０１１年の合計特殊出生率（一人の女性が生涯に産む予想子ども人数）が１．３９だったと発表されました。若者の雇用が悪化し結婚しにくくなったことや、保育所不足など子育て環境の問題もあるようです。出生率は２００５年に過去最低の１．２６まで低下し、その後回復傾向でしたがここ数年は低水準が続いています。

団塊世代の子どもが出産の峠を越して、このまま進めば、日本の人口は長期的な減少傾向となることから少子化対策を練り直すことが急務となっています。

結婚数は前年比３万８千組減り、晩婚化も進んでいます。２０１１年の平均初婚年齢は男性が３０．７歳、女性が２９歳となり、第１子を産んだときの母親の年齢は３０．１歳となり初めて３０歳を超えました。

これら要因は若年層の雇用環境が悪化し、将来への不安が大きいことにあります。１５歳～２４歳の完全失業率は８．２%と非常に高いこと、非正規社員の割合も５０%を超え賃金も平均で５年前の１８万１千円から１６万４千円まで減少しています。このままの状態が続けば年金など社会保障制度の維持は難しく、日本経済の活力を奪うことになると懸念されます。

厚労省、メーカーに要請
作業機械の労災事故防止

工場内で資材を運ぶフォークリフトでの衝突事故、建設現場でショベルカーの下敷きになる事故、プレス機で挟まれる事故など作業機械を伴う労災事故は、大きな事故につながりやすく、障害が残ったり死亡事故の至るケースも多くなっています。

厚労省はこうした事故の恐れのある作業機械の「危険に関する情報提供」をメーカー側の努力義務として労働安全衛生法施行規則に明記しました。また、指針ではメーカーに危険情報が一目で分かるような図解や一覧表にするよう求めています。

メーカーは通常、機械本体に警告ラベルを貼ったり取扱説明書に記載したりして危険情報を告知していますが、ユーザー側が十分認識していないことも多く伝わっていないのが現状となっています。

厚労省も発生した事故情報をユーザー側からメーカー側へフィードバックする仕組みも検討し、今年度中に専門家から提案を求めることとしています。

お知らせ

６月１日より、平成２４年度　労働保険「年度更新」が始まりました。
申告書の書き方、口座振替、電子申請など不明な点がありましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。
申告・納付は７月１０日までです。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

来月号は報酬月額算定基礎届け等の業務のため休刊させて頂きます。宜しくお願い致します。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

雇用関連ニュース

●障害者の雇用率を引上げへ（5 月 23 日）
――――厚生労働省は、民間企業における障害者雇用率について、来年４月より、現行の「１．８%」から「２．０%」に引き上げ、義務付け対象企業の規模を「５６人以上」から「５０人以上」に拡大する方針を明らかにしました。増加傾向にある障害者雇用をさらに促すことが狙いで、雇用率の引上げは１５年ぶりとなります。

●ハローワークを全国の大学内に設置（5 月 16 日）――――厚生労働省は、ハローワークの窓口を大学に設置する方針を明らかにしました。全国約５００カ所の大学に専門相談員が常駐し、学生と中小企業をマッチングさせることにより新卒雇用を伸ばすのが狙いです。政府が６月にまとめる予定の「若者雇用戦略」に盛り込み、来年度の設置を目指すとしています。

●大卒の就職率が 93.6%に改善　４年ぶり（5 月 15 日）――――文部科学省・厚生労働省は、今春に卒業した大学生の就職率（4 月 1 日時点）が９３．６%（前年同期比２．６ポイント増）となり、４年ぶりに改善したと発表しました。一方、高卒の就職率は厚生労働省の集計で９６．７%（同１．５ポイン増）でした。

●国民年金の納付率が過去最低の可能性（5 月 15 日）――――２０１１年度における国民年金保険料の納付率が、過去最低を更新する可能性が高いことがわかりました。2011 年４月～2012 年１月分の納付率は５７．６%（前年同期比０．７ポイント減）で、３年連続で６０%を割ることが濃厚。今後、厚生労働省は収納対策を強化する考えです。

「問題社員の対応！」　第10回
【繁忙期に有給休暇を請求する社員】

有給休暇の権利は、労働者が６箇月継続勤務し、全労働日の８割以上出勤するという要件を充足したとき、当然に労働者に生ずる権利です。「年休の請求」はそれを具体的に行使するために休暇の時季を指定するものです。

これに対して使用者側は単にその時季を変更する変更行使権があるだけで休暇の請求に対し「承認」という観念はないものとされ、時季変更権を行使しなければ休暇は成立となります。

また、時季変更権には客観的理由が要件となり、「事業の正常な運営を妨げる場合」として作業の内容、性質、繁閑、業務量の程度、代替要員確保の難易度などが考慮され判断されます。それに加え、できる限り労働者の指定した時季に休暇をとれるよう状況に応じた配慮をしなければならず、特に長期の年休を請求されることで頭を痛める会社も多いようです。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

有給休暇の届出については、就業規則の規程で「１週間前までに」、「前々日までに」、「前日までに」など会社によって様々ですが、判例には、前々日までにとした就業規則について、使用者に時期変更権を行使するか否かを判断するのに要する時間的余裕を与えると同時に、職員の服務時間割を事前に変更して代替要員を確保するのを容易にすることにより、なるべく時季変更権を行使しないようにしようとの配慮に出たものであるとの観点から、前々日を合理的なもので有効とした例があります。

また最近の判例では、前日の正午までという事前請求の規定を有効としつつ、突発的なやむを得ない事情で時季指定ができなかった場合に、事前請求の規程に反するとの一事をもって有効な有給行使を認めないとすれば、権利として与えた法の趣旨に沿わないと判断した例もあります。

このような判例に照らすと、１週間など長期期間を定め、それ以内に迫った請求は拒否する扱いはできないことと解されます。業務の人員や調整の必要からなるべく早く届け出られたいという趣旨で定めるのであれば、その限りで訓示規定として意味を持つに留まることになります。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

有給休暇の利用方法については、労働者の自由ですが、使用者が理由を尋ねたりすること自体は許されると考えられます。労働者が理由を明らかにしなかったことを理由に認めないわけにもいきませんし、病気を理由に取得し旅行に行っても取り消して欠勤に扱うこともできません。（申請で虚偽の申告をしたことは別の問題となります。）

ただし、一斉休暇闘争は正常な事業の運営の阻害を目的としていますから、有給休暇の請求権行使に名をかりた同盟罷業であって年休として認められないことになります。

また、特定業務の就労拒否を目的とする年休権行使も認められない判例もあります。

深夜業務など嫌な仕事を避けるため、全員がその日を指定して年休権を行使しようとしましたが、他の労働者に不公平感などを生じさせ職場秩序を乱し、正常な運営に支障がきたす理由で、権利の乱用とした事案もありました。

有給休暇を取る、取らないで労使問題まで波及することは少なくなりました。計画的付与など検討する時代かも知れません。